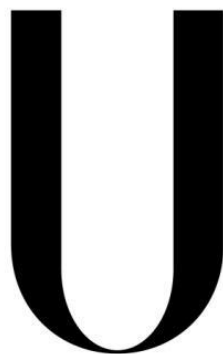


UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação de Papéis de Vida numa
amostra de Trabalhadores por Turnos**

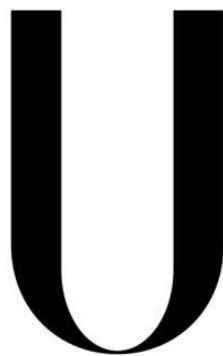
Paulo Jorge Pires Loureiro

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação de Papéis de Vida
numa amostra de Trabalhadores por Turnos**

Paulo Jorge Pires Loureiro

Dissertação orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2019

Sonho

Teria passado a vida
atormetado e sozinho
se os sonhos me não viessem
mostrar qual é o caminho

umas vezes são de noite
outras em pleno de sol
com relâmpagos saltados
ou vagar de caracol

quem os manda não sei eu
se o nada que é tudo à vida
ou se eu os finjo a mim mesmo
para ser sem que decida.

Agostinho da Silva, in 'Poemas'

*Dedicado aos meus filhos
O meu único legado e
a razão de quase tudo*

Mariana e Francisco

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Rafael, pelo papel, que não foi fácil, de Orientador desta dissertação.

À Dorina, um agradecimento muito especial, por me ter feito acreditar sempre.

Aos meus avós Ramiro e Luísa pelo seu Amor extremo e Cuidado. Por me terem ensinado os conceitos de Humildade, Honestidade e Respeito por todos. Jamais poderia Amar os meus filhos, como amo, sem o vosso exemplo.

À minha mãe Maria Isabel, por estar sempre presente, pelo seu Amor e por ter respirado fundo e continuado a amar-me mesmo quando a desiludi. O teu exemplo de cuidadora de todos, por vezes esquecendo-se de si própria, é uma lição de humildade que fui, a custo, aprendendo com o tempo. Estarei eternamente grato pelo Amor e Carinho que sempre deste aos teus pais e aos meus filhos.

Ao meu pai Jorge, pelo seu Amor e pelo seu exemplo, para me poder tornar um Homem com valores e princípios. O voluntariado e a Psicologia começaram, sem eu perceber, pelo teu cuidado em levares os teus filhos brincarem com as crianças internadas no Hospital Pediátrico de Coimbra, para melhorar os seus dias e a nossa vida.

Aos meus irmãos, por termos sido bons e maus, como todos os irmãos devem ser para compreendermos o que é o amor fraterno.

À mãe dos meus filhos, por comigo ter partilhado tanto, mas sobretudo por ter sido a mãe dos meus maiores orgulhos de vida.

A todos os que passaram pela minha vida porque deixaram algo de vocês.

À Sofia, por me ter feito ver a vida de forma tão incrivelmente diferente, pelo seu apoio constante e sobretudo pelo seu amor.

E

À minha filha Mariana, pelo seu primeiro olhar, por ter agarrado a minha mão e não querer largar, pelo seu maravilhoso sorriso, pelo seu Amor, mas sobretudo por me ter Amado quando eu menos merecia.

Ao meu filho Francisco, pelo seu primeiro choro acalmado pela minha voz, por me mostrar que a fragilidade de ser pai também pode aparecer no segundo filho, pelo seu humor, pelo seu Amor, mas sobretudo por me ter feito perceber que só quem sente raiva tem a grande capacidade de Amar.

A todos, muito obrigado.

Resumo

A crescente demanda laboral coloca o trabalho por turnos na ordem do dia, no que diz respeito às condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores, à sua satisfação com as mesmas, bem como para as consequências deste regime de trabalho na vida familiar e social, mais concretamente na sua satisfação com a vida.

O presente estudo exploratório pretende analisar a Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com os Papéis de Vida dos colaboradores de uma organização que trabalham por turnos, no setor da aviação, numa área de negócio pouco estudada. Na génese da investigação está a intenção de procurar identificar as dimensões mais influenciadas pelo regime por turnos da Qualidade de vida no Trabalho e a Satisfação com os Papéis de Vida. Para avaliar a qualidade de vida no trabalho aplicou-se o Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho (Rafael & Lima, 2011), e para a satisfação com os papéis de vida usou-se a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (Janeiro & Lima, 2016). A amostra é constituída por 98 trabalhadores por turnos rotativos, que operam nesta organização. Os resultados demonstram que os valores médios da qualidade de vida no trabalho são moderadamente superiores aos das dimensões da Satisfação com os papéis de vida, e, a dimensão dos papéis profissionais apresenta valores inferiores em relação aos obtidos nas dimensões dos papéis de lazer e familiares. Os resultados evidenciam a existência de correlações positivas entre a qualidade de vida no trabalho e satisfação com os papéis de vida. Apresentam-se também as limitações do estudo e sugestões para investigações futuras, para promover práticas que visem o aumento da qualidade de vida no trabalho e a satisfação com os papéis de vida nesta classe de trabalhadores da indústria aeronáutica.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação com os Papéis de Vida; Trabalho por Turnos

Abstract

Growing labor demand places shift work on the agenda as regards the working conditions offered to workers, their satisfaction with them, and the consequences of this work regime on family and social life, in particular in your satisfaction with life.

This exploratory study aims to analyze the Quality of Life at Work and Satisfaction with Life Roles of Employees of an organization working in shifts in the aviation sector, in a poorly studied business area.

In the genesis of the research is intended to identify the dimensions most influenced by the shift regime of Quality of Life at Work and Satisfaction with Life Roles. To assess quality of life at work, the Inventory of Quality of Life at Work (Rafael & Lima, 2011), and for satisfaction with life roles, the Satisfaction with Life Roles Scale (January & Lima, 2016) were applied.

The sample consists of 98 rotational shift workers operating in this organization. The results shows that the average values of quality of life at work are moderately higher than the dimensions of Satisfaction with life roles, and the dimension of professional roles presents lower values than those obtained in the dimensions of leisure and family roles.

The results show the existence of positive correlations between quality of life at work and satisfaction with life roles. The limitations of the study and suggestions for future research are also presented, to promote practices aimed at increasing the quality of life at work and satisfaction with the life roles in this class of aeronautical industry workers.

Keywords: Quality of Life at Work; Satisfaction with Life Roles; Shift Work.

Índice

Resumo.....	vi
Abstract	vii
Enquadramento Teórico	11
1.1. O conceito: trabalho por turnos.....	12
1.2. Qualidade de Vida no Trabalho.....	18
1.3. Satisfação com os Papéis de Vida e Satisfação com a Vida em Geral.....	22
1.4. Objetivos, questões de investigação e hipóteses	24
2. Método.....	26
2.1. Amostra	26
2.2. Instrumentos	26
2.2.1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	26
2.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida/Escala de Satisfação com a Vida ...	27
2.3. Procedimento.....	29
3. Resultados	30
4. Discussão.....	38

Índice de Quadros

Quadro 1. Medidas descritivas do inventário de qualidade de vida no trabalho.....	31
Quadro 2. Medidas descritivas da escala de satisfação com os papéis de vida	31
Quadro 3. Medidas descritivas e comparação entre grupos da qualidade de vida no trabalho em relação ao tempo de permanência na empresa	32
Quadro 4. Medidas descritivas e comparação entre grupos da satisfação com os papeis de vida em relação ao tempo de permanência na empresa	33
Quadro 5. Medidas descritivas e comparação entre grupos da qualidade de vida no trabalho em relação ao local de trabalho dentro da empresa.....	33
Quadro 6. Medidas descritivas e comparação entre grupos da satisfação com os papeis de vida em relação ao local de trabalho dentro da empresa.....	34
Quadro 7. Medidas descritivas e comparação entre grupos da qualidade de vida no trabalho em relação ao posto de trabalho	35
Quadro 8. Medidas descritivas e comparação entre grupos da satisfação com os papéis de vida em relação ao posto de trabalho	35
Quadro 9. Correlações entre as dimensões dos questionários de qualidade de vida no trabalho e satisfação com os papéis de vida.....	36

Enquadramento Teórico

Embora o trabalho por turnos possa ter “começado” no Império Romano, hoje as exigências da vida moderna constituem a pressão diária sobre as organizações para estenderem a sua atividade laboral (Blyton *et al.*, 1992), e sejam as razões de ordem social, técnicas ou económicas, não deixam muita margem de manobra às organizações para prover serviços ou produtos aos cidadãos, e à força de trabalho presente neste ciclo de turnos que tem de assegurar esse ritmo equilibrado dentro, na organização, e fora, na sua vida privada.

Mas foram as guerras e a industrialização as principais impulsionadoras do trabalho por turnos (Mott *et al.*, 1965), tendo o desenvolvimento e a evolução tecnológica um papel decisivo na utilização desta tipologia horária. Esta forma de trabalhar fora do ritmo “normal”, num contexto global onde as tecnologias de topo esbatem as fronteiras entre a vida profissional, social e familiar (McMenamim, 2007), e exigem dos indivíduos uma constante adaptação ao meio laboral que só pode ser valorizado se as organizações proporcionarem qualidade de vida no trabalho. Cabe assim às organizações, com visão de futuro, criarem nas suas culturas organizacionais espaço para programas direcionados à qualidade vida no trabalho para cuidarem do seu capital humano (Silva & Marchi, 1997) e por outro lado para que os seus colaboradores mantenham o empenhamento, motivação e entusiasmo necessário para o aumento de desempenho pessoal e profissional que se irá refletir numa maior produtividade organizacional (Subtil, 2010).

Porque o colaborador não é só trabalhador, tem outros papéis de vida, e se bem que na vida adulta este é um dos mais relevantes (Super, 1982), existem também outros papéis relacionados com a família e o lazer, que são concorrentes entre si. Uma vez que todos estes papéis são indissociáveis é natural que haja alguma tensão ou conflito que decorre da maior participação nuns e menor participação noutros, o que pode gerar perceções de menor qualidade de vida e bem-estar nos indivíduos, e com a vida em geral (Grandey & Cropanzano, 1999).

Assim, a atual investigação pretende averiguar sobre a qualidade de vida e satisfação com os papéis de vida dos trabalhadores por turnos, neste caso em apreciação, numa organização com um trabalho específico na área da aviação civil, e talvez por isso pouco estudado, mas que mantém equipas de trabalhadores por turnos em permanência desde o dia da sua criação em 2008.

Para desenvolver esta investigação, estruturou-se em quatro capítulos. O capítulo 1, o Enquadramento Teórico, apresenta as definições e modelos conceptuais da Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação com os Papéis de Vida, bem como possíveis relações entre variáveis, e os objetivos desta dissertação. No capítulo 2, o Método, é feita a descrição das amostras, dos instrumentos de medida utilizados (Inventário da Qualidade de Vida no Trabalho e Escala de Satisfação com os Papéis de Vida) e o procedimento. No capítulo 3, a Apresentação e Discussão de Resultados, são expostos e discutidos os resultados, sendo feita também a comparação dos resultados desta investigação com outras, designadamente, com Professores, Bancários, Médicos Veterinários e Agentes da PSP. Por último, no capítulo 4, as Conclusões, são colocados em destaque os aspetos mais significativos deste estudo, assim como, as suas limitações e sugestões para futuras investigações.

1.1.O conceito: trabalho por turnos

“Por determinação do Imperador Cláudio, e posteriormente por Marcus Aurélius, foi proibida em todas as cidades dominadas pelo Império Romano, a circulação de veículos, exceto: de funerais a pé, de materiais de construção civil e demolição, durante o dia para evitar o congestionamento de tráfego diurno. Assim sendo, os trabalhadores que deviam conduzir carroças de mercadorias, passaram a trabalhar à noite, prejudicando o próprio sono, bem como o dos moradores que residiam próximo das ruas de maior movimento.” (Scherrer, 1981)

O trabalho por turnos da era moderna terá surgido no final do século XVIII e início do século XIX (Kogi, 1985), após o surgimento da luz artificial e a sua maciça utilização nas indústrias, o que levou à extensão dos horários de trabalho (Scherrer, 1981). Passou então a existir uma quase produção continua e os turnos de doze horas, com equipas em rotação que eram muito frequentes para assegurar que áreas como o sector metalúrgico, do papel ou do vidro, para que estas não tivessem quebras de produtividade (Kogi, 1985). Gradualmente estes turnos de doze horas foram sendo substituídos pelo sistema de três turnos com dois períodos, de manhã e tarde, sobretudo dedicados a mulheres e crianças, nas indústrias têxteis e outras. Este regime de trabalho constituiu um instrumento para aumentar a produção dos países para responder à constante demanda nacional e internacional de mais produção e amortização de capitais investidos, em especial nos equipamentos tecnológicos de produção maciça, que rapidamente se tornavam obsoletos

devido às exigências dos mercados, colocando assim o trabalho por turnos ao serviço da utilização integral dos tempos operacionais de laboração (Blyton et al., 1992). Outro argumento para a utilização do trabalho por turnos tem origem na redução do horário de trabalho e numa visão macroeconómica do aumento e criação de emprego (Boswrth et al., 1981, Kogi, 1985). Mas foram as guerras e a industrialização as principais impulsionadoras do trabalho por turnos (Mott et al., 1965), tendo o desenvolvimento e a evolução tecnológica um papel decisivo na utilização desta tipologia horária laboral.

As indústrias químicas, metalúrgicas, refinarias, a aviação, serviços de segurança, de saúde e bombeiros, e outros tantos exemplos não podem ver inviabilizada a sua atividade e surgem como grandes utilizadores da laboração contínua. Os avanços na área da informática permitem manter essas atividades a laborar, e providenciam aos consumidores serviços e produtos que geralmente só estavam disponíveis nos horários convencionais (Presser, 1999; Wedderburn, 1998). Há assim uma outra área económica, que não a industrial, que assegura que os desejos dos consumidores sejam satisfeitos a qualquer hora, e aumentando o número de trabalhadores sujeitos ao trabalho por turnos, porque também o ritmo socioprofissional aumentou com as novas tecnologias. Por fim há todo um conjunto de serviços indispensáveis que estejam a funcionar 24/24h, 365 dias/ano, e de que não podemos abdicar, seja a eletricidade, o gás, a água, as farmácias, os hospitais, a polícia, etc. Em todos estes sectores têm de haver, em permanência, trabalhadores a assegurar o correto funcionamento da sociedade.

No interior desta avalanche de exigência de serviços e produtos, encontram-se os trabalhadores, e nestas circunstâncias é fundamental que estejam asseguradas condições, organizacionais e ambientais, para que os trabalhadores por turnos possam dar uma resposta eficaz e profícua a essas mesmas exigências com qualidade, mas também, com saúde física e mental (Costa, 2004). Costa (2004) enfatiza também as características do sistema de turnos que as organizações utilizam, e os desafios que estas enfrentam para superar as dificuldades próprias dos mercados e mesmo assim providenciarem uma boa qualidade de vida aos seus colaboradores. Alguns desses desafios passam por adequar os horários de entrada e saída ao número de equipas de trabalho, a duração das jornadas diária e semanais *versus* o número de folgas semanais e mensais, o número de noites e fins-de-semana a trabalhar, trocas de horários de trabalho e flexibilização das escalas de serviço, e os dias de férias anuais. Todos estes condicionalismos permitem e imprimem alterações mais rápidas ou mais lentas nos ritmos cronobiológicos dos trabalhadores por

turnos, e alterações, adaptações e conciliações entre as atividades laborais e as esferas familiar e social nos trabalhadores, mas também nas suas famílias.

Embora seja reconhecida a elevada importância das consequências do trabalho por turnos nas esferas sociais e familiares dos trabalhadores (Silva, 2012), em diversas investigações já realizadas (Burnstein & Andlaeur, 1988; Gadbois, 1998, 2004; Mott et al., 1965; Walker, 1985), verifica-se que estas investigações tendem a ser menos valorizadas do que as realizadas em contextos médicos e fisiológicos, não só devido ao seu menor número como pelo seu carácter menos específico. Autores como Wedderburn (1981a, 2000) referem que os domínios sociais do trabalho por turnos tendem a ser menos valorizados do que os domínios biológicos, e apesar de os domínios sociais lhe suscitarem muito mais importância do que os domínios biológicos, é possível que esta perda de relevância se deva à falta de *background* teórico das investigações dos aspetos sociais *versus* os trabalhos biológicos (Walker, 1985), por terem sido desenvolvidos com base em teorias cronobiológicas. É também evidenciado pelo autor, um menor interesse e participação de psicólogos sociais ou sociólogos na pesquisa e compreensão do trabalho por turnos (Gadbois, 1998, 2004; Mott et al., 1965). Este facto poderá dever-se também à elevada dificuldade que esta área social apresenta na operacionalização de estudos sobre o interface trabalho-família, pela exígua quantidade de estudos elaborados sobre o impacto indireto do trabalho por turnos no sistema familiar e social que gira à volta destes trabalhadores, e como estes homens e mulheres experienciam os efeitos produzidos (Barton et al., 1998; Gadbois, 1998, 2004; Smith & Folkard, 1993).

No que diz respeito ao papéis de vida das esferas social, laboral, e sobretudo familiar, Walker (1985) alerta para utilidade destas investigações no intuito de aferir a vantagem ou desvantagem dos trabalhadores por turnos na execução destes papéis de vida em comparação com os trabalhadores diurnos. E, apesar de não existir uma «matriz conceptual» comum às investigações sobre o trabalho por turnos, Walker (1985) aponta quatro conceitos que visam uma melhor compreensão desta tipologia laboral e a sua relação com a vida familiar e social. O primeiro conceito descrito está relacionado com o *grau de flexibilidade das atividades* (eg. a possibilidade de o indivíduo poder fazer caminhadas ou jogging por ser uma atividade temporalmente flexível, mas ser impossível assistir ao vivo a um jogo de futebol devido à inflexibilidade temporal). Outro conceito será o da *discordância, ou de não sobreposição*, entre o seu horário de trabalho e o “padrão temporal afeto à realização de uma dada atividade”. Por exemplo, quando o turno

da tarde pode impedir o trabalhador de privar socialmente com amigos ao final da tarde ou após o jantar, mas permitindo-lhe realizar outras atividades do seu interesse durante as manhãs ou à noite, como por exemplo pescar. Torna-se assim interessante também perceber como é que o trabalhador adequa o desfasamento do tempo social aos seus interesses pessoais. Um terceiro conceito será o da *marginalidade*, e está mais relacionado com o trabalho no turno da noite, que o autor apresenta como “não natural”, porque pode tornar os trabalhadores por turnos como elementos relativamente isolados da sociedade, de organizações de carácter social e outras. Por último Walker (1985), inscreve o conceito de *tempo social* que remete para o tempo de qualidade com as famílias e convívios sociais (Baker, Ferguson & Dawson, 2003; Gadbois, 1998, 2004). Na verdade, os finais de tarde, as noites, os feriados e os fins-de-semana são tempos de valorização das relações familiares e sociais que os trabalhadores por turnos não disfrutam como os ditos trabalhadores “normais”, que acompanham os ritmos circadianos. Porque implicam uma maior articulação e adaptação para participarem em atividades coletivamente estruturadas. Suscitando também outras questões a esta dissertação, relacionadas com o uso do tempo circadiano a trabalhar, e se a compensação financeira é bastante reparadora deste inconveniente.

Mas Walker (1985) e Gadbois (1998) relatam nos seus estudos que é possível antecipar as incompatibilidades recorrentes no planeamento de atividades familiares e sociais devido à irregularidade de horários, e que também estão associadas algumas vantagens a esta tipologia de horário de trabalho, nomeadamente, a facilidade de acesso a serviços públicos durante o expediente, como também a possibilidade de realizar *hobbies* quando a maioria das pessoas estão a trabalhar ou até participar em organizações locais que não tenham horários rígidos de funcionamento. Também não menos relevante é a chamada de atenção para agravamentos de problemas de saúde. Silva (2012) refere que o sono diurno tende ser menos reparador e mais reduzido, o que acarreta maior risco de doenças cardiovasculares, retirando qualidade de vida ao indivíduo, bem como a existência de queixas subjetivas de diminuição do bem-estar e alterações no apetite, que representam riscos acrescidos de fadiga e doenças gastrointestinais, além de aumentarem a predisposição para quadros depressivos e de ansiedade. Nas mulheres existe também um aumento de perturbações no aparelho reprodutivo (ciclo menstrual) e incremento do risco oncológico (cancro da mama).

Um dado não menos importante que se relaciona com os tempos de prevalência neste tipo de regime de trabalho, é fornecido por Costa (1996), que estima que apenas 10% destes trabalhadores não apresentem queixas ao longo da sua vida laboral, que cerca de 20% dos trabalhadores por turnos abandonem estes horários a curto prazo devido a problemas de saúde, e que todos os outros vão demonstrando maiores ou menores manifestações de desagrado com este regime de trabalho, sendo uma tendência generalizada para gradualmente tentarem mudar para os horários diurnos. Estima-se que este desagrado potencie um menor desempenho nas tarefas que exigem trabalho físico, que haja riscos acrescidos de acidentes de trabalho e aumente o absentismo (Silva, 2012).

É também relatado noutras investigações que a esfera familiar sai negativamente afetada quando se comparam os trabalhadores por turnos e os restantes, e Fenwick & Tausig (2001) mas também Demerouti, Geurts & Bakker (2004) alertam para a menor presença destes trabalhadores no cumprimento dos papéis familiares, com conflitos parentais, sobretudo no tempo dedicado ao cuidado dos filhos, mas também na existência de maiores níveis de conflitos conjugais e maior esforço na gestão de horários dedicado às tarefas domésticas. Outra das consequências evidenciadas nestes estudos foi a preparação e consumo das refeições fora do horário convencional, bem como a constante preocupação com os níveis de ruído em casa nas horas de descanso do trabalhador por turnos, influenciando igualmente as horas em que ambos os membros do casal estão sozinhos em casa devido à disfunção horária (Demerouti, Geurts & Bakker, 2004). No entanto, é referido pelos autores que apesar do custo pessoal e social deste regime laboral, esta é uma realidade cada vez mais presente nas famílias com casais de dupla carreira, e em famílias monoparentais. Existem inclusivamente estudos que referem vantagens relativas ao trabalho por turnos, já que este permite aos pais ter horários que lhes possibilitem passar mais tempo com os filhos, sobretudo os mais pequenos, e acompanhar o seu desenvolvimento devido à presença em alternância de um dos progenitores em casa enquanto cuidador ou em atividades extracurriculares. Ainda que implique um custo no tempo de descanso, pode haver também benefícios monetários para os pais, e emocionais para os filhos. Neste contexto, Boggild & Knutsson (1999), chamam a atenção para um grupo de indivíduos que parecem melhor adaptados ao regime de trabalho por turnos, já que a sua candidatura a este tipo de horários, resulta de uma escolha premeditada por se julgarem capazes de lidar com os contratemplos, mas sobretudo por valorizarem todas as vantagens (subsídio de turno, flexibilidade de horários, etc) que este regime por turnos

também propícia. Os autores deixam também uma chamada de atenção às organizações para adequarem estes fatores nas práticas de recrutamento, fazendo a destrição entre os mais interessados em horários diurnos e por turnos, tentando compatibilizar o interesse da organização e dos trabalhadores.

Em Portugal e de acordo com Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto, Subsecção V, Artigo 188.º, “*Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.*”, e de acordo com o Artigo 189.º cabe às Organizações:

“1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho; 2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores; 3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho; 4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal; 5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.”

Na Subsecção VI do Artigo 192.º fica contemplada a noção de Trabalho Noturno:

“1 - Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas; 2 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho noturno, com observância do disposto no número anterior; 3 - Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.”

Existem diversos tipos de Horários por Turnos, que se caracterizam pela sua rotatividade, e que visam garantir a sequência laboral proporcionada por diferentes indivíduos ou equipas (Fernandes, 2010). Como forma de organizar as 24 horas de trabalho contínuo, estes turnos podem possuir horários fixos (diurnos ou noturnos) ou horários em rotação lenta, em que cada trabalhador mediante uma escala de serviço, realiza vários turnos que podem alternar durante a semana, a quinzena ou o mês, ou rotação rápida, em que os trabalhadores sofrem mudanças de escala diárias ou a cada dois ou três dias. Podem também existir turnos irregulares, em que a hora de entrada e saída pode variar, sem esquema pré-definido. Os ciclos de rotação dos turnos podem alternar entre a rotação direta, que avança segundo os ponteiros do relógio (manhãs, tardes e noites), e a rotação inversa, que recua em relação ao tempo circadiano (noites, tardes e manhãs). Em cada entrada ao serviço, seja qual for a modalidade de rotação, existe sempre uma antecipação na hora de entrada, em relação à hora de quem sai de serviço. No caso concreto da Organização em estudo, existiam à data da investigação sete tipologias de horário Full-Time (7h30 mais 1h de refeição) e quatro tipologias nos horários Part-Time (5h sem pausa), que seguiam o esquema de rotação lenta, com exceção do turno da noite em que só estavam escalados de 6 em 6 semanas. Assim, no primeiro caso as entradas de manhã dividiam-se em três horários: M1- 5h00/13h30; M2- 6h00/14h30 e M3- 8h00/16h30. No caso das entradas nos três horários da tarde: T1- 13h00/21h30; T2- 14h00/22h30 e T3- 15h30/00h00. Os colaboradores que estavam a Part-Time realizavam quatro horários de trabalho: Pt1- 4h00/9h00; Pt2- 9h00/14h00; Pt3- 14h00/19h00 e Pt4- 19h00/00h00. Estas escalas de serviço eram mensais e tinham uma rotatividade de 4 dias de trabalho seguidos de 2 dias de folga.

Estes horários resultam em padrões de perceção da qualidade de vida no trabalho e satisfação com a vida individuais, que por serem objetos da presente investigação iremos aprofundar de seguida.

1.2.Qualidade de Vida no Trabalho

A origem do conceito da qualidade de vida no trabalho surgiu em meados do século XX, associado ao movimento da Escola das Relações Humanas e aos estudos de Elton Mayo na Western Electric e em Londres por Eric Trist no Tavistock Institute of Human Relations (Rafael, 2014), apesar de que a sua conceptualização da qualidade de

vida no trabalho apenas tenha sido redigida em 1970 na Conferência Internacional da Universidade da Colúmbia (Lourenço, 2014). A criação do Center for Quality of Working Life nos Estados Unidos por Louis Davis aproxima, em termos de conceito, “a QVT do Desenvolvimento de Recursos Humanos, e dimensões como “humanisation of work”, “industrial democracy”, “workplace democracy”, “work redesign”, “organisational redesigning”, “participative work” e, mais tarde, qualidade de vida no trabalho foram utilizados indiferenciadamente para designar a mesma coisa” (Saklani, 2004; cit. por Rafael & Lima, 2008). É também frequente, conceitos e temáticas como bem-estar, motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho, surgirem identificados, e mesmo fazendo parte, da conceptualização da qualidade de vida no trabalho (Rafael & Lima, 2008). E apesar desta indefinição ou falta de concordância quanto ao conceito da qualidade de vida no trabalho, este assume-se em diversas caracterizações na literatura como sendo algo que “caracteriza a relação entre o bem-estar do indivíduo e o seu trabalho, tendo em conta que as suas experiências de trabalho são satisfatórias (Rafael, 2014; cit. por Cordeiro, 2017). Também segundo Rafael (2010), citando Roan & Diamond (2003) e Rose, Beh, Uli & Idris (2006), a qualidade de vida no trabalho distingue-se do conceito de Satisfação no Trabalho apesar de estar intimamente ligada às funções desempenhadas, ao ambiente físico e social, ao sistema de carreiras e à relação trabalho-vida em geral. Subtil (2010) atribui também à dimensão qualidade de vida no trabalho, uma forte preocupação pelo impacto produzido pelo trabalho nos colaboradores, assim como, pelo seu desempenho na organização. Espera-se que este desempenho aumente a produtividade organizacional se a qualidade de vida no trabalho for um pré-requisito da organização (Mosedeghrad, 2011), tornando as organizações altamente competitivas e produtivas (Korunka, Hoonakker & Carayon, 2008; cit. por Cordeiro, 2017), produzindo efeitos positivos e reduzindo o absentismo e *turnover*, originando satisfação no trabalho (Mosedeghrad, 2011; cit. por Cordeiro, 2017). Neste contexto organizacional com apoio e qualidade de vida no trabalho, os colaboradores sentem reconhecido o seu empenho pela atribuição de tarefas com significado, adequadas remunerações e benefícios, segurança no emprego e novos campos de oportunidades (Mosadeghrad et al., 2011 cit. por Cordeiro, 2017).

Walton criou um modelo de qualidade de vida no trabalho pioneiro, na década de 70 do século XX, investindo na conceptualização deste modelo com boas qualidades (Rafael, 2014). De todas as conceptualizações o modelo de Walton é tido como o mais

utilizado e significativo, porque avalia de forma satisfatória a qualidade de vida no trabalho com elementos internos e externos à organização (Martins, 2010). Neste modelo a qualidade de vida no trabalho é vista como um processo que engloba os trabalhadores nas tomadas estratégicas de decisão da organização, envolvendo-os em trabalhos com maior grau de responsabilidade e de autonomia, atribuindo tarefas variadas e adequadas às suas competências, dando feedback do seu desempenho, mas também, pela forma como as organizações se mantêm atentas às necessidades dos seus colaboradores, humanizando o trabalho, fazendo-os sentir parte integrante do grupo e aumentando o seu bem-estar (Lourenço, 2014).

Walton procura com este modelo aproximar as organizações e os seus colaboradores de valores mais humanistas e ambientais que se tinham “perdido” com as sociedades industrializadas (Canivel, 2009; cit. por Costa, 2013; Walton, 1975). O modelo de Walton (1975) surge dividido em oito dimensões: i) Compensação justa e adequada; ii) Condições de trabalho (segurança e saúde); iii) Oportunidades de utilizar e desenvolver capacidades; iv) Oportunidades de crescimento, avanço e desenvolvimento de carreira; v) Integração social na organização; vi) Constitucionalismo; vii) Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida; viii) Relevância social (Fig. 1)

MODELO de WALTON

Fatores de QVT	Dimensões
Compensação justa e adequada	Salário justo e adequado ao trabalhador, Equidade e compatibilidade interna e externa, Partilha de ganhos de produtividade
Condições de trabalho (segurança e saúde)	Jornada de trabalho, Ambiente físico (seguro e saudável), Ausência de insalubridade
Oportunidades de utilizar e desenvolver capacidades	Autonomia, Significado de tarefa, Identidade da tarefa, Variedade de habilidades, Retroação e retro informação, Inter-relacionamento
Oportunidades de crescimento, avanço e desenvolvimento de carreira	Possibilidade de carreira, Crescimento Profissional, Crescimento Pessoal, Prespectivas de avanços salariais, Segurança no emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades, Ausência de preconceitos, Mobilidade, Relacionamentos interpessoais e grupais, Senso comunitário.

Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, Privacidade pessoal, Liberdade de expressão, Normas e rotinas claras da organização
Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal, Estabilidade de horários, Poucas mudanças geográficas, Tempo para lazer e família
Relevância social	Imagem da empresa, Responsabilidade social pelos produtos/serviços, Responsabilidade social pelos empregados, Práticas de emprego

Fig.(1) Adaptado a partir de Chiavenato (1999, p.393) do Modelo de Walton, Factores QVT

Embora a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho esteja condicionada por diferenças culturais e organizacionais, estes dão oportunidade aos colaboradores de obterem maior motivação, melhor desempenho, e serem mais resilientes ao *stress*, obtendo também mais estabilidade emocional. Em suma, estes fatores todos somados possibilitam um melhor ambiente organizacional traduzido em melhor qualidade de vida no trabalho (Vasconcelos, 2001 cit. por Cordeiro, 2017).

Num estudo realizado por Costa (2013) foi comparada uma amostra de trabalhadores por turnos, com trabalhadores em regime fixo, no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Os resultados apontam para a existência de diferenças, sendo que os trabalhadores por turnos apresentaram resultados ligeiramente superiores aos outros trabalhadores, à semelhança de estudos anteriores (Rafael, 2014; Torres, 2010).

Fischer et al. (2004) analisaram as variáveis que influenciam a tolerância ao trabalho por turnos, destacando as dimensões de condições de vida e do trabalho, como o meio ambiente, fatores psicossociais, situação política, económica e social do país, escalas e carga de trabalho, referindo-se ainda às características individuais e à tolerância ao trabalho por turnos. Este estudo evidencia a relação existente entre a adaptação do indivíduo, a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com os papéis de vida pessoal e social.

De acordo com Brandão (2012), os resultados de um estudo sobre a influência dos anos de permanência na instituição sobre a satisfação profissional e qualidade de vida, numa amostra de trabalhadores de um *call center* evidenciaram uma correlação positiva

e fortemente significativa entre a satisfação profissional e a qualidade de vida no trabalho. A mesma autora refere não existirem diferenças significativas entre grupos no que diz respeito ao tempo de permanência na instituição.

Um outro estudo, de Silva, Prata & Ferreira (2014), com uma amostra de trabalhadores por turnos, revelou correlações positivas entre a qualidade de vida no trabalho percebida e satisfação com a vida fora do contexto de trabalho, em particular com a vida conjugal e familiar, obtendo-se igualmente uma correlação positiva entre as dimensões da qualidade de vida no trabalho, satisfação com o horário de trabalho e robustez psíquica.

1.3.Satisfação com os Papéis de Vida e Satisfação com a Vida em Geral

Assumindo a importância entre o trabalho e a satisfação profissional, e sendo este apenas um dos papéis de vida dos trabalhadores, as organizações devem procurar cada vez mais uma relação equilibrada entre o papel-trabalho e a vida pessoal, que seguramente alberga também papéis muito importantes na vida dos indivíduos, dando ênfase à saliência de papéis (Lima, 2001), “na gestão e desenvolvimento dos recursos humanos em contexto organizacional” (Lima, Janeiro & Rafael, 2011). Apoiados nas investigações de Greenhaus & Powell (2006) surge o conceito de Enriquecimento Trabalho-Família (ETF), e este apresenta-se como “(...) a extensão na qual as experiências num papel melhoram a qualidade de vida noutro papel.” (Carvalho & Chambel, 2016). Este fenómeno funciona em ambas as direções, seja no enriquecimento da família para o trabalho como vice-versa (Carvalho & Chambel, 2016). Mas este modelo, ETF, segundo os seus autores, Greenhaus & Powell (2006), está subdividido em três dimensões. Na primeira, os indivíduos através da interação trabalho-família, podem desenvolver cinco recursos, que se interligam, de identificação de ganhos nesta interação:

Competências e Perspectivas	coping skills, respeito pelas diferenças individuais, desenvolvimento de relações
Recursos Psicológicos e Físicos	autoeficácia, otimismo, persistência
Sociocapital	networking, informação
Flexibilidade	esquemas de trabalho flexível
Recursos Materiais	dinheiro, presentes

Adaptado de Carvalho & Chambel (2006, p. 192)

Na segunda dimensão, são descritos dois mecanismos que operacionalizam o ETF fazendo uso dos recursos anteriormente enunciados: o mecanismo instrumental e o mecanismo afetivo. O primeiro mecanismo está associado a uma ação direta entre os recursos gerados numa das dimensões sobre a outra e vice-versa. Na dimensão afetiva, estas influências são indiretas, como por exemplo: o entusiasmo trazido do trabalho provocado por experiências positivas, podem traduzir-se em mais energia e afetividade no seio da família. A terceira dimensão de ETF, evidencia variáveis moderadoras em que os papéis desenvolvidos num dos domínios, trabalho ou família, poderão influenciar de forma mais eficiente a qualidade de vida no outro papel de vida dos indivíduos (Carvalho & Chambel, 2016). Este equilíbrio, necessário e desejável, nos diferentes papéis de vida dos indivíduos acarreta alterações nos seus comportamentos, atitudes, bem-estar, sendo este equilíbrio um investimento pessoal para obter a maior satisfação possível com a vida (Carlson & Gryzwacz, 2008). Também definido como bem-estar subjetivo por Diener & Ryan (2009), o equilíbrio trabalho-família tem quatro elementos específicos distintos da satisfação com o trabalho, que são os afetos positivos, os afetos negativos, satisfação com os domínios da vida, e a satisfação com a vida (Evangelista, 2017). A investigação relata associações entre estados como a depressão, ansiedade e a insatisfação, e a tentativa de alcançar este equilíbrio entre o bem-estar e a satisfação com a vida em geral (Grandey & Cropanzano, 1999).

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) propõem o “*Work-life-balance*” associado ao equilíbrio e integração entre papéis de vida, em três dimensões: equidade, ajustamento e desempenho. Os autores destacam a equidade como a justa distribuição de atenção e tempo pelos diversos papéis de vida. Carlson & Grzywacz (2008) definem o ajustamento como o correto equilíbrio nos diversos papéis de vida e a satisfação retirada de cada um deles. Estes autores consideram também que o desempenho corresponde ao perspectivado por cada indivíduo no cumprimento de cada papel de vida. O modelo contém também uma dimensão social porque associa a cada desempenho uma participação dos seus pares para o cumprimento desse mesmo papel. Assim, o que é pretendido destes domínios é que sejam parte integrante da realização e relação entre papéis de vida e satisfação com cada um deles, para que o resultado seja não só a satisfação, mas também o bem-estar pessoal e o sucesso organizacional, como reflexo dessa satisfação de cada indivíduo (Carlson & Kacmar, 2000). Lima, Janeiro & Rafael (2012) dizem-nos que os múltiplos papéis atribuídos a cada indivíduo, para além do trabalho, podem ser meios de bem-estar

e satisfação, mas que também existem outros igualmente satisfatórios com os papéis de vida, como o equilíbrio trabalho-família, ou o *work-life-balance* (Greenhaus et al., 2003).

Numa investigação recente, Evangelista (2017), numa amostra de participantes que atribuíram maior importância comportamental e afetiva aos papéis de trabalho do que aos papéis de família e lazer, encontrou evidências da existência de maiores níveis de satisfação nos papéis de família e lazer do que nos papéis de trabalho. A mesma autora revela uma correlação positiva entre os domínios da qualidade de vida no trabalho e os domínios de satisfação com a vida. Neste estudo, é ainda enfatizado, reforçando estudos já referidos anteriormente, que o tempo dedicado aos papéis fora do contexto laboral apresenta uma associação direta com o nível de satisfação com os mesmos (Evangelista, 2017). Os resultados do mesmo estudo sugerem que o trabalho por turnos surge positivamente associado a elevados níveis de conflito trabalho família, sugerindo a existência de menores níveis de satisfação com a vida familiar destes trabalhadores

As organizações como medida profilática e estratégica para proteger a sua competitividade e produtividade, podem desenvolver programas que promovam a satisfação com os papéis de vida, a fim de evitar conflitos trabalho-família que têm como consequência o absentismo, *turnover* e redução de desempenho organizacional (Geurts & Deemerouti, 2003), bem como o aparecimento de problemas como ansiedades, *stress* e *burnout* (Allen, Herst & Sutton, 2003). Agostinho (2013) considera que com estas estratégias deverá haver mais competitividade e produtividade dos colaboradores, que resultará em maior e melhor conciliação das esferas de vida pessoal, profissional e social, traduzindo-se a montante em benefícios para a organização.

No sentido de estabelecer uma relação entre as dimensões que carecem de maior preocupação neste contexto, o presente estudo visa avaliar os índices de qualidade de vida no trabalho percebidos e da satisfação com os papéis de vida, bem como estabelecer relações destes índices entre si e com as variáveis sociodemográficas dos participantes, pretendendo servir como base na definição de programas de melhoramento destas dimensões.

1.4.Objetivos, questões de investigação e hipóteses

Os resultados encontrados na literatura permitiram a definição de um objetivo geral que consiste em procurar avaliar o trabalho por turnos nas esferas familiar e social

dos trabalhadores patenteados na Qualidade de Vida no Trabalho e na Satisfação com os Papéis de Vida.

As hipóteses de investigação assentes no objetivo geral do estudo consistem em:

Hipótese 1 – Os índices de qualidade de vida no trabalho por turnos apresentam valores baixos

Hipótese 2 – Os índices de satisfação com os papéis de vida dos trabalhadores por turnos apresentam valores baixos

Hipótese 3 - Esperam-se diferenças na qualidade de vida no trabalho em função das características do trabalho, como tempo de trabalho num regime por turnos, local e contexto de trabalho, e, posto de trabalho.

Hipótese 4 – Esperam-se diferenças na satisfação com os papeis de vida e na satisfação com a vida em função das características do trabalho, como tempo de trabalho num regime por turnos, local e contexto de trabalho, e, posto de trabalho.

Hipótese 5 – Espera-se uma relação positiva e significativa entre a satisfação dos papéis de vida e a qualidade de vida no trabalho

Hipótese 6 – Espera-se uma relação positiva entre a satisfação com a vida e a qualidade de vida no trabalho

2. Método

2.1. Amostra

A amostra desta investigação é constituída por 98 indivíduos, 81 do sexo masculino (82,65%), e 17 do sexo feminino (17,35%), com idades compreendidas entre os 21 e os 54 anos. Esta é uma amostra heterogénea composta por 81 Assistentes de PMR's (82,65%), 9 Assistentes de Supervisão (9,18%) e 8 Supervisores (8,16%). Existem 51 indivíduos solteiros (52,04%), 43 casados/união de facto (43,88%), 3 divorciados (3,06%) e 1 viúvo (1,02%). Sendo que destes 98 elementos, 42 têm filhos (42,86%) e 56 (57,14%) não têm filhos. As suas habilitações literárias subdividem-se em: 8 indivíduos (8,16%) com menos do 9ºano; 55 com o 9º ao 12ºano (56,12%); 13 (13,27%) com frequência universitária e 18 (18,37%) com mestrado ou doutoramento. Participam nesta amostra 7 trabalhadores (7,14%) em regime de Part-time e 91 (92,86%) em regime de Full-time, sendo que 30 (36,45%) pertencem ao lado Ar e 68 (63,55%) pertencem ao lado Terra.

2.2. Instrumentos

2.2.1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

Este instrumento de Rafael & Lima (2008), na fase inicial do seu desenvolvimento teve como objetivo avaliar a Importância da Qualidade de Vida no Trabalho. No entanto, numa segunda etapa do desenvolvimento deste instrumento, e aglomerando os dados obtidos com a primeira versão, consideraram os autores, fundamental avaliar também a frequência da ocorrência da qualidade de vida no trabalho. Assim, na segunda versão do instrumento foi acrescido uma segunda escala, juntando há escala Importância, outra relativa à Frequência (Rafael, 2009).

Na nossa investigação, foi aplicado o instrumento com a escala relativa à frequência tendo em conta os resultados de estudos anteriores que demonstraram existir correlações significativas entre a dimensão Frequência nos itens que medem a Qualidade de Vida no Trabalho e outras variáveis, o que nem sempre acontece com a dimensão Importância.

O Inventário de qualidade de vida no trabalho é agora composto por 60 itens que avaliam seis grandes dimensões. Na primeira versão existiam 70 itens, que após análises fatoriais exploratórias e de conteúdos dos itens, sofreu a reformulação de alguns itens,

mas também levou à eliminação de outros, por forma a tornar este instrumento capaz de avaliar não só a dimensão Importância, mas também a dimensão Frequência. Passando assim este instrumento, e de acordo com a análise fatorial realizada por Rafael (2009), a estudar as seguintes dimensões: i) Características do trabalho/emprego, e formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais – 16 itens - (exemplos de itens: “Ter flexibilidade nas tarefas que desempenho”; “Ter oportunidade de adquirir formação profissional “); ii) Carreira: Promoção, reconhecimento e componente económica – 12 itens - (exemplos: “Ocupar um lugar de maior responsabilidade”; “Ter uma remuneração adequada”); iii) Relações sociais e justiça no trabalho – 8 itens - (exemplos: “ Ter uma boa relação com os colegas”; “Sentir que os trabalhadores de diferentes idades são respeitados”); iv) Equilíbrio Trabalho/Família – 9 itens - (exemplos: “Ter um horário de trabalho que permite dar apoio à família”; “Haver compreensão por parte da empresa em relação aos assuntos familiares”); v) Trabalho e Lazer – 5 itens - (exemplos: “Ter tempo para atividades de lazer”; “Dispor de tempo para a minha vida pessoal”); vi) Condições de Trabalho – 10 itens - (exemplos: “Ter boas condições físicas no local de trabalho”; “Existir preocupação com a segurança dos trabalhadores”).

Aos participantes foi solicitado que respondessem aos itens sobre a Frequência com que se verificam os acontecimentos de qualidade de vida no trabalho usando uma escala de *Likert* de seis pontos para quantificarem as suas respostas: 1. Nada Frequente; 2. Pouco Frequente; 3. Relativamente Frequente; 4. Frequente; 5. Bastante Frequente; 6. Muito Frequente.

A observação das características psicométricas da última versão do IQVT demonstra a existência de elevada consistência interna deste instrumento, evidenciada pelos elevados coeficientes de precisão (*Alfa de Cronbach*) para as escalas de Importância (0.97) e para escala de Frequência (0.95) (Rafael, 2009). Nesta investigação foi apenas usada a escala de Frequência e obteve-se o *Alfa de Cronbach* de 0.98.

2.2.2. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida/Escala de Satisfação com a Vida

Estes dois instrumentos de Isabel Janeiro & Rosário Lima, adaptados à população portuguesa, surgem agregados na sua versão de 2016, com um total de 16 itens (11 + 5). Tendo as autoras constatado uma elevada relação entre a ESPV e a ESV (Janeiro & Lima, 2011). A ESPV, construída e adaptada pelas autoras, pretende avaliar a satisfação dos

indivíduos face aos seus papéis de vida: Profissional, Familiar e Actividades de Lazer. A ESV foi adaptada pelas autoras da escala original homónima de Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) que visa avaliar a satisfação dos indivíduos relativamente à sua vida em geral.

A versão inicial desta escala era composta por 12 itens, que revelaram após dois estudos, e análises fatoriais, um com uma amostra de trabalhadores com idade superior a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011) e outra amostra com trabalhadores do sector farmacêutico (Janeiro & Lima, 2012), necessidade de reformulação e até eliminação de alguns dos itens por não terem obtido a saturação nos fatores desejados pelas autoras. Apesar de terem valores de coeficiente de precisão elevados, com Alfa's de Cronbach de 0.78 para o primeiro estudo e 0.83 para o segundo estudo, ainda assim as autoras consideraram estas alterações como necessárias e desejáveis para servirem o seu modelo conceptualizado de Satisfação com os Papéis de Vida Profissional, Familiar e de Lazer (Janeiro & Lima, 2012). A escala de 11 itens utilizada nesta investigação tem obtido confirmação de bons índices de consistência interna em estudos posteriores (Acto, 2017; Silva, 2015; Zuzarte, 2016) com valores que oscilam entre 0.77 e 0.88, que vão ao encontro do recomendado pela literatura (Nunnally, 1978) como valores adequados, neste caso, à satisfação que a ESPV pretende avaliar.

Atualmente, esta escala avalia os 11 itens que a compõem através de uma escala de Likert de 5 pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”), sendo avaliada a Satisfação Profissional por 4 itens (ex: “Sinto-me satisfeito(a) com a minha atividade profissional” e “Gosto do que faço na minha atividade profissional”) a Satisfação Familiar é avaliada por 3 itens (ex: “Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar”; “Sinto-me satisfeito(a) com a minha família” e “Gosto de ocupar o meu tempo em atividades com a família”) e a Satisfação com Atividades de Lazer é avaliada por 4 itens (ex: “Gosto do que faço nos tempos livres” e “Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em atividades de lazer”).

A escala de satisfação de vida utilizada nesta investigação foi a versão adaptada, apresenta índices de elevada consistência interna com o coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.87 (Janeiro & Lima, 2011). Esta versão utiliza um conjunto de 5 itens que são avaliados numa escala Likert de 5 pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”), e que podem fornecer resultados aos itens entre 5 (mínimo) e 25 (máximo) para as seguintes questões: i. (“Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se do meu ideal”); ii. (“As minhas condições de vida são excelentes”); iii. (“Estou satisfeito com a

minha vida”); iv.(“Até agora tenho tido as coisas que considero as mais importantes na minha vida”) e v.(“Se eu pudesse viver a minha vida outra vez, não mudava quase nada”). Outras investigações apresentaram resultados também bons índices de consistência interna (0.78 em Neto, Barros & Barros, 1990 e 0.77 em Simões, 1992), ainda que, e apesar de fazerem uso deste instrumento, a composição dos itens utilizados não ser exatamente idênticos aos desta investigação. O *Alfa de Cronbach* apurado nesta investigação na Escala de Satisfação de Papéis de Vida foi de 0.82, e na Escala de Satisfação com a Vida foi apurado 0.87.

2.3.Procedimento

As aplicações dos questionários ocorreram entre os meses de Janeiro e Fevereiro de 2019 através da disponibilização destes instrumentos na plataforma Qualtrics da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa pela Internet. Os participantes foram informados sobre o endereço dessa página após facultarem o seu *email* no registo de Consentimento Informado. Para responderem às questões, os participantes clicavam no *link* que dava acesso à homepage do questionário. Cada participação foi identificada apenas através do dia e hora em que o questionário foi respondido.

3. Resultados

Os dados recolhidos foram tratados através do *Statistical Package for Social Sciences* – SPSS – versão 24 para Windows, com recurso a procedimentos de estatística descritiva para dar resposta aos objetivos da investigação.

Inicialmente, realizou-se a caracterização da amostra com recurso às medidas descritivas, frequências, média, desvio padrão, mínimo e máximo. Os dados recolhidos em questionário foram tratados de forma a obter as pontuações para as dimensões dos questionários de Satisfação com os papéis de vida e Qualidade de Vida no trabalho. Para este efeito utilizou-se o método da obtenção das médias dos itens de cada dimensão, e apuramento dos respetivos alfa de Cronbach com o objetivo de apurar a confiabilidade das escalas para a presente amostra.

Para as pontuações das escalas, foram obtidos os valores para as medidas descritivas, sendo que para efeitos de comparação, foram igualmente obtidos os valores das medidas de tendência central por grupos, para cada uma das características sociodemográficas.

Após testada a normalidade das variáveis recorreu-se à estatística inferencial, realizando-se testes de hipóteses não paramétricos, para testar a igualdade das medianas entre os grupos, também para cada uma das variáveis sociodemográficas. Para a comparação entre os grupos das variáveis bidimensionais foi utilizado o teste de Mann-Whitney e para comparação de grupos com dimensão superior a 2 (k amostras independentes), foi utilizado o teste de *Kruskal-Wallis* (Anova 1-Way).

No final da análise, realizou-se um estudo da existência de correlações entre as dimensões do questionário Satisfação com os Papeis de Vida e do questionário Qualidade de vida no trabalho, com recurso ao coeficiente de *Spearman*. Todas as análises foram realizadas com um nível de confiança de 95% (0,05% de significância).

3.1. Qualidade de Vida no Trabalho

No quadro 1 são apresentadas as medidas descritivas apuradas para as dimensões do inventário de qualidade de vida no trabalho, nomeadamente o valor mínimo e o valor máximo, a médias das pontuações obtidas pelos participantes e o desvio padrão.

Quadro 1. Medidas descritivas do inventário de qualidade de vida no trabalho

	Mínimo	Máximo	Média	DP
Caraterísticas Trabalho-Emprego	1,63	6,00	4,29	1,10
Carreira	1,08	6,00	3,47	1,66
Relações Sociais	1,38	6,00	4,40	1,28
Equilíbrio Trabalho Família	1,11	6,00	4,18	1,42
Trabalho e Lazer	1,00	6,00	4,28	1,51
Condições de Trabalho	1,10	6,00	3,86	1,63
Qualidade de Vida no Trabalho	1,52	6,00	4,06	1,24

De uma forma geral, a médias das pontuações obtidas situou-se acima do ponto médio da escala em todas as dimensões do questionário, tendo sido a dimensão relações sociais a dimensão onde os participantes obtiveram maior média na classificação da mesma (4,40).

Quando comparados com estudos anteriores, os resultados obtidos para a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores por turnos foram semelhantes aos resultados obtidos por Costa (2013). Comparando os resultados do presente estudo, com os obtidos por Rafael (2014) com uma amostra de trabalhadores em regime fixo, os resultados obtidos foram semelhantes, com exceção da qualidade de vida total, em que os trabalhadores por turnos do presente estudo, apresentaram valores mais altos.

3.2. Satisfação com os Papeis de Vida

No quadro 2 encontram-se os valores para as medidas descritivas da escala de satisfação com os papéis de vida.

Quadro 2. Medidas descritivas da escala de satisfação com os papéis de vida

	Mínimo	Máximo	Média	DP
Satisfação com os Papeis Profissionais	1,50	5,00	3,69	0,73
Satisfação com os Papeis de Família	2,33	5,00	4,32	0,73
Satisfação com os Papeis Lazer	2,00	5,00	3,83	0,67
Satisfação com Papeis Total	2,36	5,00	3,91	0,58
Satisfação com a Vida	1,00	5,00	3,27	0,93

As pontuações obtidas pelos participantes apresentaram valores médios moderadamente elevadas, com desvio padrão baixo (entre 0,58 e 0,93). A dimensão onde foi obtida uma pontuação mais elevada foi a satisfação com os papéis de família (4,32).

Quando comparados com estudos anteriores, os resultados obtidos revelaram-se consistentes com os obtidos por Lima, Janeiro & Rafael (2011), Janeiro & Lima (2011) e

Acto (2017), estudos em que o maior valor obtido pelos participantes foi na dimensão satisfação com os papéis de vida na família, tal como no presente estudo. Os restantes valores encontravam-se próximos do ponto médio da escala.

3.3.Comparação entre grupos vs Tempo de Trabalho na Empresa

3.3.1. Qualidade de Vida

Os resultados da análise da diferença entre grupos, quanto ao tempo de trabalho na empresa para as dimensões do questionário de qualidade de vida no trabalho encontram-se na tabela 3.

Quadro 3. Medidas descritivas e comparação entre grupos da qualidade de vida no trabalho em relação ao tempo de permanência na empresa

	Até 2 anos (n=44) Mediana (IQR ¹)	2 a 6 anos (n=22) Mediana (IQR ¹)	6 a 10 anos (n=19) Mediana (IQR ¹)	11 a 15 anos (n=12) Mediana (IQR ¹)	Qui- Quadrado Kruskal Wallis
Caraterísticas Trabalho-Emprego	4,18 (1,69)	4,56 (2,13)	4,31 (1,73)	4,81 (1,56)	860,00
Carreira	3,17 (2,83)	3,58 (3,63)	2,67 (3,50)	4,25 (3,04)	601,00
Relações Sociais	4,63 (1,75)	4,50 (2,31)	3,75 (3,50)	5,00 (2,00)	460,00
Equilíbrio Trabalho Família	3,78 (2,72)	3,89 (3,56)	4,33 (2,33)	5,00 (2,11)	612,00
Trabalho e Lazer	4,20 (2,80)	4,60 (3,30)	3,80 (3,20)	5,90 (1,00)	82,00
Condições de Trabalho	3,20 (2,90)	3,10 (3,80)	3,15 (3,28)	5,20 (2,28)	275,00

Na análise da diferença entre medianas não foram encontrados resultados estatisticamente significativos, tendo contudo sido observado que existe uma diferença que deve ser destacada, entre as medianas nas dimensões trabalho-lazer e condições de trabalho, onde os trabalhadores com maior antiguidade (11 a 15 anos) apresentaram maiores pontuações.

3.3.2. Satisfação com os Papeis de Vida/Satisfação com a vida

Na tabela 4 encontram-se os resultados da comparação entre grupos no que respeita à variável tempo de trabalho na empresa para a escala de satisfação com os papéis de vida.

Quadro 4. Medidas descritivas e comparação entre grupos da satisfação com os papeis de vida em relação ao tempo de permanência na empresa

	Até 2 anos (n=44) Mediana (IQR ¹)	2 a 6 anos (n=22) Mediana (IQR ¹)	6 a 10 anos (n=19) Mediana (IQR ¹)	11 a 15 anos (n=12) Mediana (IQR ¹)	Qui- Quadrado Kruskal Wallis
Satisfação com os Papeis Profissionais	3,75 (1,00)	3,75 (1,00)	3,50 (1,25)	4,00 (1,75)	915,00
Satisfação com os Papeis de Família	4,33 (1,33)	4,33 (1,00)	4,67 (1,25)	5,00 (1,00)	805,00
Satisfação com os Papeis Lazer	4,00 (0,50)	4,00 (1,25)	3,75 (0,88)	4,00 (0,75)	576,00
Satisfação com Papeis Total	4,09 (0,82)	4,00 (0,77)	3,95 (0,80)	4,00 (1,00)	890,00
Satisfação com a Vida	3,20 (1,20)	3,60 (0,70)	3,40 (1,30)	3,60 (2,40)	672,00

Nesta análise não se encontraram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de participantes, e, a observação das estatísticas descritivas demonstra valores de mediana próximos entre os grupos.

3.4.Comparação entre grupos vs Local de Trabalho (ar/terra)

3.4.1. Qualidade de Vida no Trabalho

Na tabela 5 podem observar-se os valores da análise das diferenças entre grupos no que concerne à variável local de trabalho (terra/ar) para as pontuações obtidas no inventário de qualidade de vida no trabalho.

Quadro 5. Medidas descritivas e comparação entre grupos da qualidade de vida no trabalho em relação ao local de trabalho dentro da empresa

	Ar (n=39) Mediana (IQR ¹)	Terra (n=59) Mediana (IQR ¹)	U de Mann Withney
Caraterísticas Trabalho-Emprego	4,25 (1,84)	4,56 (1,75)	125,00
Carreira	2,83 (3,17)	3,58 (3,13)	236,00
Relações Sociais	3,75 (1,75)	4,87 (1,88)	10,00*
Equilíbrio Trabalho Família	3,89 (2,44)	4,33 (2,72)	168,00
Trabalho e Lazer	4,10 (2,45)	5,00 (2,55)	154,00
Condições de Trabalho	3,00 (3,05)	3,90 (3,15)	242,00

Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores que operam no ar e os trabalhadores que trabalham em terra, ao nível da qualidade de vida no trabalho para a dimensão relações sociais, sendo que os trabalhadores que operam no ar apresentam pontuações mais baixas nesta dimensão.

Nas restantes dimensões, apesar de se verificarem diferenças com alguma amplitude em todas as dimensões, à exceção das características trabalho/emprego, o teste de diferença de medianas não revelou diferenças significativas.

3.4.2. Satisfação com os Papeis de Vida

Os resultados da comparação entre grupos em relação ao local de trabalho das pontuações obtidas na escala de satisfação com os papéis de vida encontram-se na tabela 6.

Quadro 6. Medidas descritivas e comparação entre grupos da satisfação com os papeis de vida em relação ao local de trabalho dentro da empresa

	Ar (n=39) Mediana (IQR ¹)	Terra (n=59) Mediana (IQR ¹)	U de Mann Withney
Satisfação com os Papeis Profissionais	3,50 (1,13)	3,75 (1,00)	649,00
Satisfação com os Papeis de Família	4,33 (0,17)	4,67 (1,00)	535,00
Satisfação com os Papeis Lazer	4,00 (0,63)	4,00 (0,75)	305,00
Satisfação com Papeis Total	4,00 (0,86)	4,09 (0,73)	442,00
Satisfação com a Vida	3,20 (1,20)	3,40 (1,20)	870,00

As análises de diferença de medianas, não revelou diferenças com significância estatística entre os trabalhadores do lado ar e do lado terra. Os resultados revelam a existência de igualdade de variâncias entre os trabalhadores que operam no lado ar e os participantes que trabalham no lado terra. As medidas descritivas não revelam também diferença entre grupos.

3.5.Comparação entre grupos vs Posto de Trabalho

3.5.1. Qualidade de Vida no Trabalho

A diferença entre grupos relativamente à variável Posto de Trabalho para as pontuações obtidas no inventário de qualidade de vida estão apresentadas na tabela 7.

Quadro 7. Medidas descritivas e comparação entre grupos da qualidade de vida no trabalho em relação ao posto de trabalho

	Assistente de PMR's (n=81) Mediana (IQR ¹)	Assistente de Supervisão (n=9) Mediana (IQR ¹)	Supervisor (n=8) Mediana (IQR ¹)	Qui-Quadrado Kruskal Wallis
Caraterísticas Trabalho-Emprego	4,31 (1,69)	4,69 (1,31)	4,53 (2,22)	223,00
Carreira	3,08 (3,08)	5,08 (2,63)	2,50 (2,48)	56,00
Relações Sociais	4,63 (2,00)	5,00 (1,88)	4,63 (1,38)	235,00
Equilíbrio Trabalho Família	4,22 (2,78)	4,89 (2,89)	3,44 (2,22)	556,00
Trabalho e Lazer	4,70 (2,80)	5,00 (2,60)	4,80 (1,40)	681,00
Condições de Trabalho	3,40 (3,03)	4,85 (3,03)	3,10 (2,80)	409,00

Numa análise geral dos resultados obtidos verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de acordo com o posto de trabalho.

Contudo, entre os grupos assistente de supervisor e supervisor foram encontradas diferenças substanciais entre os valores das medianas das pontuações.

3.5.2. Satisfação com os Papeis de Vida

Na tabela 8 encontram-se os valores das análises da diferença entre grupos consoante o posto do trabalho, para a escala de satisfação com os papéis de vida.

Quadro 8. Medidas descritivas e comparação entre grupos da satisfação com os papéis de vida em relação ao posto de trabalho

	Assistente de PMR's (n=81) Mediana (IQR ¹)	Assistente de Supervisão (n=9) Mediana (IQR ¹)	Supervisor (n=8) Mediana (IQR ¹)	Qui-Quadrado Kruskal Wallis
Satisfação com os Papeis Profissionais	3,75 (1,25)	3,75 (0,69)	4,00 (1,25)	625,00
Satisfação com os Papeis de Família	4,33 (1,00)	4,50 (0,92)	4,33 (1,67)	858,00
Satisfação com os Papeis Lazer	4,00 (0,88)	4,00 (0,25)	4,00 (1,00)	580,00
Satisfação com Papeis Total	4,00 (0,86)	4,05 (0,32)	4,27 (0,82)	740,00
Satisfação com a Vida	3,40 (1,40)	3,60 (1,55)	3,60 (2,00)	560,00

Nesta escala não foram encontradas diferenças com significância estatística entre os grupos. Os valores da estatística descritiva revelaram igualmente uma igualdade entre as medianas para os grupos.

3.6. Correlações entre qualidade de vida no trabalho e satisfação com os papéis de vida

Na tabela 9 apresentam-se os resultados da análise das correlações entre as variáveis dos instrumentos utilizados no presente estudo.

Quadro 9. Correlações entre as dimensões dos questionários de qualidade de vida no trabalho e satisfação com os papéis de vida

	SPV Profissional	SPV Família	SPV Lazer	SPV Total	SPV Satisfação c/ a Vida
QVT Carater. trabalho	,53**	,35**	,63**	,62**	,31**
QVT Carreira	,51**	,40**	,67**	,65**	,38**
QVT Relações Sociais	,51**	,39**	,62**	,64**	,35**
QVT	,53**	,48**	,61**	,66**	,40**
Eq. Trabalho Família					
QVT Trabalho e Lazer	,45**	,52**	,54**	,61**	,41**
QVT	,41**	,41**	,58**	,57**	,27*
Condições de Trabalho					

Nota: $p > ,01$

Legenda: QVT – qualidade de vida no trabalho

SPV – Satisfação com os papéis de vida

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Os resultados obtidos na análise das correlações revelam a existência de correlações positivas entre todas as dimensões do inventário de qualidade de vida no trabalho e a escala de satisfação com os papéis de vida.

Entre a dimensão satisfação com os papéis de vida profissional foi encontrada uma correlação positiva moderada entre esta dimensão e as dimensões características trabalho emprego (0,53), carreira (0,51), relações sociais (0,51) e equilíbrio trabalho família (0,53) do inventário de qualidade de vida no trabalho.

As correlações encontradas mais relevantes das dimensões satisfação com os papéis de vida na família foram com a dimensão trabalho e lazer (0,52) no inventário qualidade de vida no trabalho.

Entre a dimensão lazer na escala satisfação com os papéis de vida, foram encontradas correlações moderadas a altas com todas as dimensões do QVT (0,54 e 0,67), sendo que a correlação com valor mais alto foi com a dimensão carreira (0,67).

No que diz respeito a pontuação total na escala satisfação com os papéis de vida, os resultados obtidos revelam a existência de correlações estatisticamente significativas, moderadas, com todas as dimensões do questionário qualidade de vida no trabalho (0,57 a 0,66). A correlação mais alta encontrada foi com a dimensão equilíbrio trabalho-família.

Quando comparados com estudos anteriores, a relação existente entre a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com os papéis de vida confirma-se (Brandão, 2012; Evangelista, 2017)

4. Discussão

No desenho do presente estudo, pretendeu-se conhecer quais os níveis de qualidade de vida no trabalho e satisfação com os papéis de vida dos trabalhadores de uma organização do setor da aviação.

De acordo com estudos anteriores, o trabalho por turnos, pelas alterações que exige, não só ao nível das necessidades biológicas, fisiológicas como na esfera pessoal, nomeadamente no desempenho dos papéis de conjugue e da paternidade, como a nível social na satisfação das necessidades de lazer, esperando-se um impacto negativo na avaliação da qualidade de vida e na satisfação com a vida nestes trabalhadores. Evangelista (2017) realça uma diferença significativa entre a satisfação com a vida familiar dos trabalhadores por turnos e a avaliação da qualidade do trabalho por parte destes. Os resultados encontrados no presente estudo não corroboram estas evidências, já que os valores médios obtidos nos domínios de qualidade de vida no trabalho se revelaram moderadamente superiores aos domínios da satisfação com os papéis de vida. Estudos anteriores (Costa, 2013) referem a existência de diferenças entre os trabalhadores por turnos e os trabalhadores em regime fixo, resultados que se confirmam quando comparamos os resultados obtidos no presente estudo com os resultados obtidos pela autora e por Rafael (2014).

Os resultados ao nível da satisfação dos papéis de vida nas dimensões profissionais foram inferiores aos obtidos para os papéis familiares e de lazer, o que vem reforçar os resultados obtidos por Evangelista (2017). De referir que, segundo Acto (2017), as condições de trabalho influenciam a satisfação com a vida no geral, bem como a avaliação da qualidade de vida no trabalho, o que poderá justificar os resultados obtidos.

De acordo com Silva (2012), o trabalho por turnos potencia o desenvolvimento, ao longo do tempo, de problemas de saúde associados a um desequilíbrio entre as necessidades do indivíduo e a possibilidade da sua satisfação. Esperava-se, desta forma, que o tempo de permanência no trabalho por turnos demonstrasse diferenças consideráveis para os índices estudados, não tendo contudo, sido encontradas evidências de que quanto maior a permanência do trabalho por turnos menor a qualidade de vida e a satisfação com a vida do trabalhador. Os resultados obtidos são semelhantes aos do estudo de Brandão (2012).

As condições do contexto laboral, surgem na literatura, como variáveis de grande influência na satisfação dos trabalhadores ao nível da qualidade no trabalho bem como na sua satisfação com a vida. Nesse sentido, as diferenças com maior destaque foram encontradas entre os trabalhadores que prestam serviços no lado terra e os que prestam serviços no lado ar. Este facto poderá dever-se à maior pressão existente no contexto de trabalho ar, sendo que estes trabalhadores têm igualmente menos contacto entre colegas, tendo sido precisamente ao nível das relações sociais a maior diferença encontrada nestes grupos (Cordeiro & Pereira, 2005).

Nos estudos de Silva, Prata e Ferreira (2014), Carvalho & Chambel (2016) e Evangelista (2017), é estudada a influência da satisfação com os papéis de vida na qualidade dos papéis profissionais avaliada pelos trabalhadores, sendo que os resultados evidenciaram a existência de correlações positivas entre os diversos domínios da satisfação com os papéis de vida e os domínios da qualidade de vida no trabalho. Os nossos resultados apontam no mesmo sentido, já que demonstram correlações da mesma natureza, de intensidade moderada, entre os dois domínios.

Apesar de terem sido cumpridos os principais objetivos da presente investigação, eram esperados resultados mais evidentes de um nível mais baixo na qualidade de vida no trabalho e satisfação de vida dos trabalhadores, decorrente do trabalho no regime por turnos, já que este regime de trabalho é apontado pela literatura como um fator de grande influência nestes indicadores.

Após reflexão, considera-se que no presente estudo, alguns fatores poderão ter influenciado os resultados obtidos, nomeadamente a extensão dos instrumentos de avaliação, cuja aplicação *online* poderá ter conduzido os participantes a não responder a toda o questionário com a mesma motivação e consequentemente alguns domínios poderão ter apresentado resultados enviesados. Por outro lado, a inexistência de um grupo de controlo impossibilitou a confrontação dos resultados obtidos com trabalhadores que operam em regime de trabalho fixo. A comparação destes grupos de trabalhadores confere maior significado a estudos desta tipologia, sugerindo-se em investigações futuras a utilização de uma amostra com dois grupos de trabalhadores.

Outro facto que poderá ter influenciado os resultados obtidos diz respeito ao tamanho, não só da amostra, como dos grupos de trabalhadores no que diz respeito às variáveis de comparação, quer em condições de trabalho, quer em termos de variáveis

sociodemográficas, uma vez que não foram encontradas quaisquer diferenças a este nível, ao contrário do que seria esperado.

BIBLIOGRAFIA

- Blyton, P., Hassard, J., Hill, S., & Starkey, K. (1992). *Time, work and organization* (2^a ed.). New York: Routledge.
- Boggild, H., & Knutsson, A. (1999). *Shift work, risk factors and cardiovascular disease. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 25(2), 85-89.
- Bosworth, D. L., Dawkins, P. J., & Westaway, A. J. (1981). *Explaining the incidence of shiftworking in Great Britain*. *The Economic Journal*, 91 (361), 145-157.
- Brandão, L.R.A. (2012). *Qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional: estudo exploratório sobre a importância da idade e dos anos de permanência na organização numa amostra de colaboradores do setor do call center*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa. Lisboa. Portugal
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). *Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research*. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp.57-73). London: Academic Press.
- Carvalho, V. S. & Chambel, M. J., 2016. *A Relação Trabalho-Família*. In Chambel, M. J. (Coordenação), *Psicologia da Saúde Ocupacional*, Lisboa: Edições Pactor, pp., 187-213.
- Chiavenato, I. (1999). *Administração de Recursos humanos*, 4. São Paulo: Editora Atlas.
- Costa, G. (1996). *The impact of shift and night work on health*. *Applied Ergonomics*, 27(1), 9-16.
- Costa, G. (2004). *Saúde e trabalho em turnos e noturno*. In Fischer, F. M.; Moreno, C. R. & Rotenberg, L. *Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu.
- Cordeiro, S.A. & Pereira, F. (2005). Características do trabalho, variáveis sociodemográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidade e Tecnologias*, 10, 68-78
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.

- Evangelista, A. R. C. (2017). *Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida e conflito trabalho-família: Estudo com uma amostra da área da restauração*. Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). *The conservation of resource model applied to work-family conflict and strain*. Journal of Vocational Behavior, 54 (2), 350-370.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. Journal of Vocational Psychology, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). *When Work and Family Are Allies: a Theory of Work-Family Enrichment*. The academy of Management Review, 31(1), 72-92.
- Kogi, K. (1985). *Introduction to the problems of shiftwork*. In S. Folkard & T.H. Monk (Eds.), *Hours of work: Temporal factors in work-scheduling* (pp.165-184). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Lima, M. R., & Janeiro, I. (2011). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale*. Comunicação apresentada no 12th European Congress of Psychology. Istanbul: Turquia.
- Lima, R., Janeiro, I., & Rafael, M. (2012). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa, Portugal.
- Lourenço, M. I. (2014). *A importância dos valores de vida e qualidade de vida no trabalho no compromisso afetivo à organização*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Évora: Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora.
- Martins, A.M. (2010). *Qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saliência das actividades em adultos trabalhadores*. Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- McMenamin, T. M. (2007). *A time to work: recent trends in shift work and flexible schedules*. Monthly Labor Review, p. 3-15.

- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). *A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees*. Health Services Management Research, 24(4), 170-181.
- Mott, P. M., Mann, F.C., Mcloughlin, Q. & Warwick, D. P. (1965). *Shift work: The social, psychological and physical consequences*. Ann Arbor, Michigan: The University of Michigan Press.
- Ortuño, V. E. C., Janeiro, I., & Lima, R. (2016). *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Satisfacción con los Roles de Vida*. Comunicação apresentada no 2º Congresso Latinoamericano para el Avance de la Ciencia Psicológica. Buenos Aires, Argentina.
- Presser, H. B. (1999). *Toward a 24-hour economy*. Science, 11(284), 1778-1779.
- Rafael, M. (2010, Fevereiro). *O Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Construção e dados psicométricos de uma nova proposta de medida de QVT*. Comunicação apresentada no VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Braga: Universidade do Minho
- Rafael, M. (2014). *Qualidade de Vida o Trabalho: O que nos diz a investigação em Psicologia?* Conferência. Actas do 11.º Congresso Internacional de Segurança e Saúde no Trabalho, Porto: Fundação Cupertino de Miranda.
- Scherrer, J. (1981). *Man's work and circadian rhythm trough the ages*. In A. Reinberg, N. Vieux & P. Andlauer (Eds.), *Night and shift work: Biological and social aspects* (pp.1-10). Oxford: Pergamon Press.
- Silva, I. S. (2012). *As condições de trabalho no trabalho por turnos*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Silva, I. S. (2012). *Trabalho por turnos*. In A. L. Neves & R. F. Costa (Coords.), *Gestão de recursos humanos de A a Z*, Lisboa: RH Editora, pp., 619-622.
- Silva, I. S., Prata, J., & Ferreira, A. I. (2014). *Horários de trabalho por turnos: Da avaliação dos efeitos às possibilidades de intervenção*. *International Journal on Working Conditions*, Nº 7, RICOT (Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho) Instituto de Sociologia da Universidade do Porto

- Silva, M. A., & Marchi, R. (1997). *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Best Seller.
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1984). *Nonstandard work schedules and family life*. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 515-523.
- Subtil, M. A. (2010). *Qualidade de Vida no Trabalho: relação entre dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e o Empenhamiento Organizacional Afetivo*. Estudo exploratório numa amostra portuguesa. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Super, D. E. (1982). *The relative importance of work: Models and measures for meaningful data*. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.
- Vasconcelos, A. F. (2001). *Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas*. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 23-35.
- Walker, J. (1985). *Social problems of shiftwork*. In S. Folkard & T.H. Monk (Eds.), *Hours of work: Temporal factors in work-scheduling* (pp.211-225). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Wedderburn, A. (1998) (Ed.). *Continuous shift systems [Bulletin of European Studies on Time; N°11]*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.